

PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA SU APROBACIÓN EN EL VII CONGRESO CONFEDERAL Y EJECUCIÓN DURANTE EL PRÓXIMO MANDATO.

OBJETIVO PRIMERO: Garantizar la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las Mesas Negociadoras de Convenios Colectivos y/o Acuerdos Territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito.

Argumentación: Se trata de que el VII Congreso Confederal apruebe estatutariamente una medida largamente demandada, que ya tienen adoptada algunas de sus organizaciones confederadas (Cataluña, Euskadi), en las que es constatable que la presencia proporcional de mujeres es significativamente más amplia que en las organizaciones que aún no han adoptado esta medida, y que generalmente se cumple desde una actitud de normalidad, sin que se hayan generado conflictos por su aplicación.

Instrumentos para llevar a cabo el objetivo:

1. Modificación de los Estatutos confederales, en los siguientes términos o similares:

- Modificar el art. 8 bis, apartado b) sustituyendo su actual redacción por otra en los siguientes términos:
 - En el desarrollo de Comisiones Obreras como sindicato de hombres y mujeres, se garantizará la participación de las mujeres para que su representación en los órganos de dirección sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate.
 - **(Esta garantía afecta a las estructuras sindicales de todos los ámbitos, incluidas las secciones sindicales y/o coordinadoras de empresa, grupo o sector).**
- Añadir en el actual art. 27 Consejo Confederal, así como en el correspondiente artículo que regule la creación de otros nuevos órganos de dirección -si esto llega a producirse- en el párrafo que regula la posibilidad de ampliación del número de la C. Ejecutiva, hasta un límite del 10%, que esa opción lo sea también para una eventual necesidad de ampliar el Consejo Confederal o cualquier otro órgano de dirección que pueda crearse.

2. Incluir en las ponencias confederales, en el capítulo que trata sobre los órganos de representación unitaria, en el apartado que describa los procedimientos que deben seguirse para asegurar la máxima participación



de la afiliación en la conformación de las candidaturas de CC.OO., un párrafo que refleje la necesidad de garantizar la representación de mujeres en las candidaturas de forma proporcional a la afiliación en el ámbito de la empresa, así como que el mismo criterio sea tenido en cuenta a la hora de nombrar las representaciones de CC.OO. en la mesa negociadora del convenio colectivo de empresa, si lo tuviere.

3. Con el mismo objetivo, pero referido a las mesas negociadoras de convenios sectoriales y acuerdos territoriales con patronales y/o Administraciones Públicas, incluir un párrafo en el apartado y capítulo correspondiente.
4. La Comisión Ejecutiva propondrá incorporar, con voz pero sin voto, a las reuniones del Consejo Confederal y/o del Comité Confederal (si se crea este órgano), a un número "x" de responsables de Secretarías de la Mujer. **(Esta medida tiene por objeto reforzar una presencia que consideramos necesaria pero que se ve dificultada por los criterios imperantes a la hora de determinar la composición de las delegaciones al Consejo Confederal y a los Consejos de cada una de las organizaciones confederadas, siendo constatable la drástica caída de la representación de mujeres en la mayoría de estos Consejos, muy inferior a la representación que se obtiene en las Ejecutivas).**

OBJETIVO SEGUNDO: Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).

Argumentación: Es fundamental que todas las políticas sindicales tengan en cuenta la dimensión de género, pero algunas de éstas deben tener una atención mayor, fundamentalmente todo lo relacionado con la Concertación social y la Negociación Colectiva; la Formación, tanto en su vertiente de profesorado especializado, como en la elaboración de materiales, e impartición de módulos que rompan con los estereotipos sociales discriminatorios para las mujeres; la reducción de la jornada laboral y el reparto de trabajo, dándole un enfoque más integral que tenga en cuenta el conjunto de los tiempos para un desarrollo más armónico y sostenible de la vida de las personas; la oferta de servicios del Sindicato, dando cobertura a algunos que pueden revertir en facilitar la mayor incorporación de las mujeres a la vida laboral y sindical o en atender necesidades específicas de las mujeres.

Instrumentos:

1. Inclusión de reflexiones, análisis y propuestas en el conjunto de las ponencias congresuales, en los apartados correspondientes, para lo que se tendrá en cuenta como documento base, las aportaciones de la Escuela de Verano de las Secretarías de la Mujer, celebradas en 1999.
2. Desarrollo de las propuestas aprobadas en el Congreso, en los planes de trabajo de las correspondientes Secretarías, y con una evaluación al menos bianual.

OBJETIVO TERCERO: Avanzar hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones contractuales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales directas o indirectas que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

Argumentación: Constatada la persistencia y generalización de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y el alto volumen de dichas diferencias, en España y en Europa, los Sindicatos deben adoptar como una prioridad sindical la erradicación de estas diferencias, que trascienden a la vez que atraviesan, las diferencias salariales entre países con muy diferentes regulaciones laborales y sociales y que calificamos como "dumping social", sobre el que sí se están empezando a adoptar medidas muy concretas los Sindicatos Europeos.

En España, y desde CC.OO., venimos desarrollando algunas actuaciones e iniciativas de carácter sectorial o de empresa, pero que aún distan mucho de poder visualizarse como prioridad sindical. Entre estas actuaciones y hablando tan sólo de las más recientes, podemos mencionar: la negociación y conflicto en torno al convenio de **envasado de aceituna, en Andalucía; la negociación para la equiparación salarial de las camareras de pisos, en el convenio de Hostelería, en Baleares;** la denuncia judicial, promovida por COMFIA, y ganada en el Tribunal Supremo, contra Caixa de Cataluña; denuncia judicial, promovida por el Sindicato del Metal de Navarra, y ganada en el Tribunal Supremo, por discriminación salarial de trabajadoras en una empresa de esta Comunidad; la investigación en ocho empresas metalúrgicas promovida por la Federación Minerometalúrgica y que ha culminado con un código de actuación para representantes sindicales que está siendo divulgado dentro de programas de formación sindical; la investigación en doce sectores, promovida por la Confederación, para la elaboración de una guía de buenas prácticas de cara a la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales y -por ende- para la erradicación de la discriminación salarial.

Instrumentos:

1. Realización -en los dos primeros años del mandato congresual- de un estudio de convenios **(cuantitativo y cualitativo, por que la letra de los convenios no permite visualizar las discriminaciones indirectas que son las más extendidas y graves)**, en materia de clasificación y retribución y materias que puedan derivar en discriminaciones retributivas indirectas o diferidas.
2. Compromiso de actuación preferente -durante el periodo de mandato congresual- en aquellos sectores y empresas en los que en el estudio se hayan detectado discriminaciones.
3. Dirigir las actividades de cada 8 de Marzo del periodo 2000-2003, hacia la divulgación de este objetivo sindical, con convocatorias y participación de los órganos de dirección de cada ámbito.

OBJETIVO CUARTO: Ampliar la difusión de la revista "Trabajadora", como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

Argumentación: Tras quince años de difusión ininterrumpida de esta revista, elaborada por la Secretaría de la Mujer Confederal, y distribuida normalmente por los canales de esta Secretaría, es preciso dar un paso importante para hacerla llegar al conjunto de la afiliación, tanto hombres como mujeres, porque es criterio sindical compartido que la transformación de la cultura social que necesitamos promover para garantizar de forma efectiva el derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres, requiere que tanto hombres como mujeres adquieran conciencia de esa necesidad.

Instrumentos:

1. En una primera etapa, ampliar la distribución -mediante envío por correo a domicilio particular- al conjunto de los delegados y delegadas de CC.OO.; en una segunda etapa , ampliar al conjunto de la afiliación. **(Revisar, si fuera preciso para poder materializar este objetivo, el actual formato de la revista, y las fuentes de financiación de la misma).**

INSTRUMENTO GENERAL:

1. Creación de un Comité o Comisión de coordinación de políticas transversales de género, para planificar, desarrollar y evaluar el Plan de Igualdad durante el mandato congresual. Debería integrarse con responsables de las distintas Secretarías implicadas en el cumplimiento de los Objetivos del Plan de Igualdad. **(Este Comité podría hacer propuestas reglamentarias para el cumplimiento de los compromisos organizativos).**